

PENGARUH *ON THE JOB TRAINING* DAN *OFF THE JOB TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Sundry Garuda Beverage Sidoarjo)

Fajar Setiawan
Mochammad Al Musadieg
Yuniadi Mayowan
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : fajjest28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the variables of On The Job Training (X1), Off The Job Training (X2) simultaneously and partially on Employee Performance (Y). The research method used is explanatory research method. Based on the results of data analysis and hypothesis testing has been done, then from this study can be drawn conclusion as follows. First, there is a significant influence between the variable on the job training (X1) on the employee's performance (Y) with the beta coefficient value of 0.532 and the significance value $t(0,000) < \alpha = 0.05$. Second, there is a significant influence between off the job training (X2) on employee performance (Y) with beta coefficient value of 0.292 and significance value $t(0,010) < \alpha = 0.05$. Third, the employee performance variable (Y) will be influenced by the independent variables, namely on the job training (X1) and off the job training (X2) with the value of determination coefficient (R) of 0.534 means that on the job training (X1) and off The job training (X2) 53.4% affects employee performance (Y) while the remaining 46.6% employee performance variable (Y) will be influenced by other variables that are not discussed in this study.

Keywords: *On The Job Training, Off The Job Training, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variabel *On The Job Training* (X_1), *Off The Job Training* (X_2) secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang dilakukan adalah metode *explanatory research*. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *on the job training* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.532 dan nilai signifikansi $t(0,000) < \alpha = 0.05$. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara *off the job training* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.292 dan nilai signifikansi $t(0,010) < \alpha = 0.05$. Ketiga, variabel kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *on the job training* (X_1) dan *off the job training* (X_2) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,534 artinya bahwa *on the job training* (X_1) dan *off the job training* (X_2) 53,4% berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 46,6% variabel kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *On The Job Training, Off The Job Training, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Faktor sumber daya manusia dalam kualitasnya akan menentukan kualitas perusahaan. Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Mangkunegara (2003:61) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus terus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2006:301), pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Melalui pelatihan diharapkan karyawan mampu berkontribusi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Dessler (2006:280), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kegiatan pelatihan maka diharapkan adanya peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan target perusahaan.

Program pelatihan karyawan terbagi menjadi dua, yaitu *on the job training* dan *off the job training* dimana keduanya memiliki metode masing-masing. Pengertian *on the job training* menurut Swasto (2011:67) adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja ketika menjadi karyawan baru. Sedangkan pengertian *off the job training* menurut Simamora (2006:320) adalah *off the job training* diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Kesimpulan dari pengertian diatas adalah adanya perbedaan tempat penyelenggaraan dan materi yang diberikan antara *on the job training* dan *off the job training*. Metode pelatihan *on the job training* dilakukan ditempat kerja yang sesungguhnya dan

memberikan materi berupa tugas-tugas kepada karyawan untuk dikerjakan. Sedangkan metode *off the job training* dilaksanakan diluar tempat kerja dan memberikan materi-materi tertentu untuk diberikan kepada peserta pelatihan.

Pelatihan *on the job training* atau *off the job training* wajib dilakukan oleh perusahaan untuk diberikan kepada karyawannya, khususnya perusahaan yang bergerak dibidang produksi minuman *non-alcohol* seperti PT. Sundry Garuda Beverage. Pelatihan *on the job training* dan *off the job training* diperlukan dalam menjalankan bisnis dan mengembangkan usaha PT. Sundry Garuda Beverage secara sehat serta untuk memperoleh hasil yang optimal. Melalui pelatihan *on the job training* dan *off the job training* diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki dapat meningkatkan kinerjanya dan sumber daya manusia yang dimiliki mampu mencapai target PT. Sundry Garuda Beverage.

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh pelatihan *on the job training* dan *off the job training* terhadap kinerja peneliti memilih PT. Sundry Garuda Beverage sebagai obyek penelitian. Pemilihan PT. Sundry Garuda Beverage sebagai obyek penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan. Pertama, PT. Sundry Garuda Beverage merupakan perusahaan pendatang baru yang bergerak dibidang produksi minuman *non-alcohol* sehingga PT. Sundry Garuda Beverage harus menjaga dan meningkatkan kualitas dan kuantitas yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen dengan melalui pelatihan *on the job training* dan *off the job training*. Kedua, PT. Sundry Garuda Beverage secara rutin menyelenggarakan kegiatan program pelatihan dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten dan bertanggung jawab pada pekerjaannya, dan pada akhirnya nanti para tenaga kerja dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh *On The Job Training* dan *Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sundry Garuda Beverage Sidoarjo)”.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan, prestasi kerja, mengurangi absensi, serta memperbaiki kepuasan kerja. Menurut Swasto (2011:67) teknik-teknik pelatihan dibedakan menjadi:

- a. Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*).

b. Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*).

On the job training merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Dalam prakteknya *on the job training* memiliki beberapa metode yang sering digunakan diantaranya adalah:

1. Rotasi Jabatan
2. Penugasan Sementara
3. *Coaching* (bimbingan)

Handoko (2001:113), menjelaskan bahwa teknik-teknik yang digunakan dalam *off the job training* adalah sebagai berikut:

1. Metode-metode Simulasi
2. Teknik-teknik presentasi informasi

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (hasil kerja atau prestasi kerja). Namun, kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004:339) kinerja adalah merefleksikan hasil pencapaian tugas-tugas yang harus dipenuhi dalam menduduki jabatan tertentu. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Hasibuan (2007:94) kinerja sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu tindakan atas pelaksanaan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan suatu pekerjaan yang dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas serta waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam proses penilaian kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriteria pengukuran kinerja yang akan digunakan sebagai standar.

Standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar pengukuran kinerja dapat pula dijadikan indikator dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan seseorang dalam suatu jabatan. Untuk mempermudah kinerja, Dharma (1994:46) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara

pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Hipotesis

H1 : Diduga *on the job training* (X_1) dan *off the job training* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Suntory Garuda Beverage.

H2 : Diduga *on the job training* (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Suntory Garuda Beverage.

H3 : Diduga *off the job training* (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Suntory Garuda Beverage.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Suntory Garuda Beverage yang beralamatkan di Jalan Sawunggaling No.24, Sambi Bulu, Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257. Didapat sampel 61 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Std Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Const)	2.349	2.775		0.846	0.401
X1	0.426	0.087	0.532	4.890	0.000
X2	0.398	0.149	0.292	2.681	0.010

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.742	0.550	0.534

Sumber : Data diolah (2017)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	232.602	2	116.301	35.444	0.000
Residual	190.316	58	3.281		
Total	422.918	60			

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Ket
Kinerja (Y)	X1	4.890	2.002	0.000	Sig
	X2	2.681	2.002	0.010	Sig

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Pengaruh Simultan *On The Job Training* (X₁) dan *Off The Job Training* (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis regresi berganda, Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *On The Job Training* (X₁), dan *Off The Job Training* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Suntory Garuda Beverage secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *On The Job Training* (X₁), dan *Off The Job Training* (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Suntory Garuda Beverage. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka *On The Job Training* dan *Off The Job Training* memiliki pengaruh sebanyak 53,4% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut menurut Mangkunegara (2009:67) adalah faktor motivasi. Besarnya *R square* membuktikan bahwa *on the job training* dan *off the job training* yang dilakukan karyawan PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo telah mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mondy (2008:210) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan didalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penguat atas penelitian terdahulu oleh Dimas Widhi (2010), Achmad Muhyiddin (2012), Wanda Andri (2009) yang secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *On The Job Training* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,890 dengan t tabel sebesar 2,002 sehingga variabel *On The Job Training* memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan *On The Job Training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

On the job training merupakan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan di tempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan (Swasto, 2011:67). Sedangkan Wayne dalam Sedarmayanti (2007:181), mendefinisikan *on the job training* merupakan metode praktis yang dilaksanakan dengan melakukan kerja praktek sesuai dengan jabatan/pekerjaan dan alat yang digunakan sebenarnya (di tempat kerja sebenarnya), sasarannya adalah peningkatan keterampilan karyawan. Seiring dengan meningkatnya ketrampilan karyawan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Off The Job Training* (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,681 dengan t tabel sebesar 2,002 sehingga variabel *Off The Job Training* pribadi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,010 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,010 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan *Off The Job Training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedarmayanti dalam bukunya (2007:185), *off the job training method* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja regular. Handoko (2001:113), *off the job training* adalah metode diklat yang dilaksanakan diluar tempat kerja, meliputi teknik-teknik presentasi informasi dan metode simulasi, sedangkan Dessler (2006:291), *off the job training* adalah sebuah metode dimana orang-orang yang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih di luar pekerjaan. Dari pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *off the job training* merupakan pelatihan dimana karyawan-karyawan yang dilatih belajar dengan peralatan sebenarnya yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja terpisah atau diluar tempat kerja dan diluar waktu kerja regular.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis deskriptif diketahui dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan frekuensi pelaksanaan tentang *On The Job Training* (X_1), *Off The Job Training* (X_2) yang dilakukan di PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo mempunyai nilai setuju, namun juga masih terdapat nilai ragu-ragu. Kinerja Karyawan (Y) PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo Cabang Pare mempunyai hasil yang baik.
2. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel *On The Job Training* (X_1) dan *Off The Job Training* (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diterima.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu *On The Job Training* (X_1) dan *Off The Job Training*.
4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel *On The Job Training* (X_1) mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel *On The Job Training* (X_1) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel *On The Job Training* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja karyawan.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap *on the job training*, karena variabel *on the job training* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan mengadakan *on the job training* secara berkala sehingga Kinerja karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang

merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS.
- Dharma, Agus. 1994. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkuprawira. Sjafri Tb. 2003. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L. dan Jackson Jhon H. 2006, *Human Resource Management*, alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Press.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawjaya Press (UB Press).